



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i HAMiU

Sagsbehandler:
Line Renée Thellufsen
Telefon: 9940 9451
Email: lrth@adm.aau.dk

Mandag den 8. februar 2021

Dato: 08-02-2021
Sagsnr.: 2021-253-00021

Zoom

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Henrik Pedersen (HP), Kim Dremstrup (KDN), Thorkild Ærø (TÆ), Keld Thorgaard (KT), Trond Beldo Klausen (TBK), Søren Rudbæk Juul (SRJ), Poul Houman Andersen (PHA), Martin Mølholm (MAM), André Bjørn Nielsen (ABNI), Claus Frøkjær Tolbod (CT), Mogens Juul Møller (MJM), Henrik H. Søndergaard (HHS)

Afbud: Jette Thorsen Gade (JTG), Thomas Sørensen Quaade (THS)

Øvrige deltagere: Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør), Tanja Busk (TBS), Line Renée Thellufsen (LRTH) (ref.)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.</i>
Udvalget godkendte dagsorden.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
2. Orientering fra rektoratet
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i>
PMJ orienterede om, at prodekan Jeppe Emmersen er konstitueret prorektor, indtil prorektorstillingen bliver besat. Rekrutteringsprocessen forventes afsluttet 1. august. Der skal endvidere findes en afløser til Ulla Gjørting, sekretariatsleder ved rektorsekretariatet, da hun har accepteret en ny stilling ved ARTS på Aarhus Universitet. Også denne stilling forventes besat 1. august 2021.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.



3. Orientering fra Arbejdsmiljøsektionen
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i>
<p>LARTH orienterede om, at resultaterne for Trivselsbarometeret forventes modtaget snarest og udsendelse af rapporter til lederne vil ske umiddelbart herefter. Lederne får som sædvanligt tre-fire dage til at forholde sig til rapporterne, inden resultaterne publiceres på AAUs hjemmeside bag et login.</p> <p>Trivselsbarometeret markerer, sammen med ulykkesstatistikken og sygefraværsstatistikken, startskuddet til det nye APV-år. Arbejdsmiljøsektionen har i den forbindelse afholdt en række webinarer, der kan understøtte arbejdsmiljøorganisationen til at foretage dialogbaseret kortlægning på distancen / virtuelt.</p>
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
5. Status, orientering og drøftelse af Corona-situationen
<i>Bilag (eftersendt): Udtalelse fra Hovedarbejdsmiljøudvalgets B-side.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter relevante forhold.</i>
<p>SLC orienterede om, at der i Corona-beredskabsgruppen arbejdes på en tydeliggørelse af processen, når der kommer nye udmeldinger om gældende restriktioner. Der er pt. endnu ikke truffet beslutning om, hvad der skal ske efter den 28. februar, hvor de nuværende restriktioner udløber. Der henvises til AAUs Coronahjemmeside (https://www.aau.dk/coronavirus). AAU følger generelt de gældende restriktioner, hvilket også gælder rejserestriktioner, som har stor betydning for bl.a. en del forskere og studerende.</p> <p>PMJ fremhævede, at de gode erfaringer i fht. hjemmearbejde skal høstes, men at det også er vigtigt at være tilstede på arbejdspladsen og bidrage til det gode arbejdsmiljø. Det handler samlet set om at finde en god balance. Direktionen skal i denne uge drøfte, hvordan området hjemmearbejde kan reguleres, så det primære fokus er hensynet til arbejdet og arbejdsindsatsen. Der skal naturligvis altid søges en god arbejdsmiljø-mæssig balance, og såfremt der skal arbejdes mere hjemmefra for andre medarbejdergrupper end de VIP-ansatte, der historisk har benyttet hjemmearbejde i forskelligt omfang, så kan der være overvejelser om hensigtsmæssigt indretning af hjemmet.</p> <p>Der er ingen sammenhæng til den fysiske fortætningsproces og aktivitetsbaseret indretning, som i stedet handler om, at der skal spares 40 mio. kr. på AAUs samlede bygningsbudget. Der er i gennemsnit en udnyttelse af lokaler på omkring 50%, hvilket ikke er optimalt. Beslutningen om aktivitetsbaseret indretning blev truffet før Corona, og er derfor ikke en ny tanke. Formålet er at skabe en indretning, der understøtter funktionen i arbejdsopgaverne f.eks. med rum til fordybelse, møder mv.</p> <p>Medarbejdersiden kvitterede for, at beslutningen om indkøb af udstyr genbesøges i direktionen, og det i den forbindelse er godt at inddrage medarbejderne i det videre arbejde.</p> <p>SLC understregede, at det skal være gevinst for både universitetet, de studerende og medarbejderne. Der er brug for samspil, relationer og samvær, hvorfor vi som udgangspunkt skal tilbage efter Corona, men stadig udnytte de muligheder, det har medført.</p> <p>Det blev understreget, at adgang til campus under hjemsendelse fortsat skal gives af hovedområdeleder.</p>
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.



6. Drøftelse af understøttelse af organisatoriske forandringer på AAU

Eftersendt bilag: Udtalelse fra Hovedarbejdsmiljøudvalgets B-side.

Det indstilles, at HAMiU drøfter, hvorledes større forandringer bedst muligt understøttes på AAU og fremsætter eventuelle forbedringsforslag.

Medarbejdersiden synes, at timingen for forandringsprocessen på HUM/SAMF kunne være bedre; Corona og hjemsendelse taget i betragtning. Det kan være hensigtsmæssigt at tænke arbejdsmiljøorganisationen ind løbende som sparringspartner, og der opfordres til inddragelse på alle niveauer i IGLO (Individ, Gruppe, Leder, Organisation).

PMJ vedgår, at processen for inddragelse kunne have været bedre, men at beslutningen var baseret på et ønske om at reducere usikkerhed og utryghed, der kan opstå ved en længere proces. Der vil være stort fokus på analyser og inddragelse på forskellige niveauer det kommende halvår, hvilket også vil blive drøftet i HSU i den kommende uge. Også arbejdsmiljøorganisationen vil blive inddraget formentlig på decentralt niveau.

Medarbejdersiden fremhævede, at arbejdsmiljøorganisationen har den faglige ekspertise, der vil kunne støtte ledelsen igennem forandringsprocesser, og som kan bidrage med input til, hvordan man kan tilrettelægge processerne bedst muligt under hensyntagen til trivslsen. Det ville være fint, hvis planen for inddragelse var blevet præsenteret fra en start. Inddragelse kan også bidrage til at kvalificere beslutninger og gøre det nemmere for medarbejdere at forstå, hvordan ændringen kan sikre AAU den ønskede position.

SLC understregede, at der netop er afsat relativt lang tid til den samlede proces, så der er tid til at få implementeret beslutningerne. Der er bl.a. plads til at få indflydelse på, hvordan udmøntningen af beslutningerne, og implementeringen heraf, skal være.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

7. Procedure for håndtering af krænkende handlinger i forhold til ansatte ved Aalborg Universitet, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed

Bilag 6.1: Procedure for håndtering af krænkende handlinger i forhold til ansatte ved Aalborg Universitet, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed

Bilag 6.2: Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.

Det indstilles, at udvalget drøfter den reviderede Procedure for håndtering af krænkende handlinger i forhold til ansatte ved Aalborg Universitet, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed i Bilag 6.1.

Det indstilles endvidere, at udvalget drøfter "Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed" i Bilag 6.2 og fremsætter eventuelle bemærkninger, før det drøftes og behandles i Hovedsamarbejdsudvalget..

HHS orienterede om, at der nu foreligger et udkast til "Regel om forventninger til ansattes adfærd i relation til krænkende handlinger, herunder mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed". Reglen kan betragtes som et kodeks, der har til formål at hjælpe ledere og medarbejdere til at vurdere, hvad vi på AAU forbinder med ønsket adfærd, og hvad der på den anden side ikke er tilforladeligt. Reglen har været forelagt Personalepolitisk Udvalg og skal, efter denne høring i HAMiU, behandles endelig i HSU. Reglen har overlap til proceduren i Bilag 6.2, og de to dokumenter supplerende hinanden.

Der er i begge dokumenter taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets definitioner.

MAM kvitterer for, at HAMiU får mulighed for yderligere at kvalificere begge dokumenter. Det er godt, at formuleringen nu inkluderer, at man kan gå til 3.part for at vende en oplevelse. Der er følgende to opmærksomhedspunkter:



1. Der kan mangle en uddybende beskrivelse af, hvad der sker, når man har oplevet en krænkende handling af den ene eller anden karakter og går til sin leder, leders leder eller AMR – hvad sker der så? Kan man kort beskrive den proces, der så går i gang? Hvordan sikrer vi os, at både "indklager" og den "indklagede" sikres en oplevelse af retssikkerhed og en transparent proces fra klagen indgår til der træffes en afgørelse? Kan man i den forbindelse finde en anden benævnelse end "krænkeren", der signalerer, at personen er én, der har gjort noget forkert.
2. Formuleringen i procedurans tredje bulle "Hvis problemer fortsætter, eller hvis de har en særlig grov karakter, vurderer lederen i samarbejde med HRafdelingen, om krænkelsen skal have ansættelsesretlige konsekvenser for krænkeren eller for den, der er kommet med uretmæssige anklager om krænkelse." bør forkortes til "Hvis problemer fortsætter, eller hvis de har en særlig grov karakter, vurderer lederen i samarbejde med HRafdelingen, om krænkelsen skal have ansættelsesretlige konsekvenser."

Endelig fremhævede MAM, at Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger lægger op til, at man skal kunne tåle noget i et vist omfang ved ordlyden "groft eller gentagne gange". Flere faglige organisationer er derfor skeptiske, og det henvises til, at Ligebehandlingsloven har en bedre definition af chikane og seksuel chikane, som man sagtens kan anvende på AAU, hvis den bedre understøtter den ønskede kultur, man ønsker at have.

HHS kvitterede for kommentarerne, som vil blive nævnt i HSU-behandlingen.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen videregiver kommentarer fra høringsen i HAMiU til HSUs videre behandling.

8. Orientering om resultat af lokale arbejdsmiljødrøftelser i henhold til APV-årshjulet og drøftelser på FSU og AMO-møder

Ingen bilag

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

TBS orienterede om resultaterne på arbejdsmiljødrøftelserne.

Medarbejdersiden kvitterede for, at man kan se progressionen fra 2019 til 2020 og efterspurgte forslag til, hvordan man kan imødekomme nogle af de problemstillinger, drøftelserne har rejst. Det vil være en god kobling næste gang udvalget skal have punktet forelagt.

Helt konkret kan det i arbejdsmiljødrøftelserne være en udfordring at forholde sig til det kommende års kompetenceudviklingsaktiviteter, hvis udbuddet kun strækker sig 3 måneder frem. Medarbejdersiden bidrager gerne til en drøftelse af, hvordan et kompetenceudviklingskatalog kan sammensættes, så det er så dynamisk og aktuelt.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

AMS vil inddrage medarbejdersiden i en drøftelse af, hvordan kompetenceudviklingsudbuddet i endnu højere grad imødekommer AMOs behov.

9. Proces for evaluering og revision af Arbejdsmiljøpolitikken

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter procesplanens indhold herunder beslutter hvordan pladserne i en arbejdsgruppe fordeles.

LRTM orienterede om procesplanen herunder forslag til nedsættelse af arbejdsgruppe.



<p>MAM gjorde opmærksom på, at de første konstituerende møder i AMO efter det samtidige valg først afholdes i maj måned. Det kunne derfor være hensigtsmæssigt at udskyde opstarten af processen en måned.</p> <p>PMJ udpegede Kim Dremstrup og Mogens Juul Møller som ledelsesrepræsentanter til arbejdsgruppen.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Sekretariatet tilpasser procesplanen, så opstart af processen udskydes en måned. Revideret procesplan udsendes.</p>
10. Evaluering af HAMiU's samarbejde og arbejdsform
<p><i>Ingen bilag.</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU evaluerer sit samarbejde og arbejdsform samt beslutter hvilket konsekvenser evalueringen skal føre til.</i></p>
<p>MAM kvitterede for godt samarbejde og en oplevelse af god indflydelse på, hvad der skal drøftes i udvalget. En idé kunne være løbende, uformelle samtaler i formandskabet bl.a. til opsamling før og efter møderne samt til afstemning omkring temaer, der ønskes drøftet i udvalget.</p> <p>PMJ tilsluttede sig oplevelsen af et godt samarbejde i udvalget, hvor der er plads til meningsudvekslinger og afstemninger, der styrker den gensidige forståelse. Korte, uformelle møder kan lægges i kalenderen, der kan også tages møder ad hoc på ydertidspunkter efter behov.</p> <p>Orienteringer, der gives på skrift, til orientering eller drøftelse, har bidraget til at effektivisere møderne.</p> <p>Medarbejdersiden foreslog, at fokus i den kommende periode kunne være på, hvordan der skabes en mere sammenhængende arbejdsmiljøorganisation på tværs af niveauer. Mødeformen kan også udfordres, så der skabes rum til dialog i mindre grupper, hvor det giver mening. Endelig kunne det være interessant med videndeling / fælles kompetenceløft på tværs af f.eks. et fakultet.</p> <p>HHS foreslog, at der på HAMiUs møde i maj kunne tages udgangspunkt i resultaterne fra trivselsbarometeret mhp. videndeling på tværs.</p> <p>I forlængelse af opsamling på arbejdsmiljødrøftelserne og de afledte konkrete handlinger fra handlingsplanerne kan også danne rammen for en tværgående videndeling omkring, hvad der er iværksat.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Input til maj-mødet vil blive indarbejdet i den kommende dagsorden.</p>
11. Tilpasning af årshjul
<p><i>Ingen bilag.</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning godkender revideret årshjul.</i></p>
<p>LRT fremlagde forslaget til justering af årshjulet. Det blev understreget, at resultaterne fra trivselsbarometeret, ulykkesstatistikken og sygefraværstatistikken fortsat bliver formidlet lokalet, så snart resultaterne er tilgængelige. Der samles op i HAMiU på mødet i maj.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Arbejdsmiljøsektionen publicerer årshjulet på hjemmesiden.</p>



12. Eventuelt

KD orienterede om, at han havde deltaget i et godt og anbefalelsesværdigt ledelsesseminar med Rikke Høgsted med fokus på trivsel. Seminaret blev afholdt for 27 ledere, og han deler gerne information herom.